



03 Οκτ. 2017

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ  
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 2-10- 2017  
Αριθ. Πρωτ.: 896**

**ΠΡΟΣ:** Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου  
✓ Τμήμα Ερωτήσεων  
Αθήνα

**Ταχ. Δ/ση:** Σταδίου 29  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 10 - Αθήνα  
**TELEFAX:** 210 5203872  
**Πληροφορίες:** Π. Παναγιωτακοπούλου  
**Τηλέφωνο:** 2131516475  
**e-mail:** [ypertns@ypakp.gr](mailto:ypertns@ypakp.gr)

**ΘΕΜΑ:** Συνθήκες εργασίας εργαζομένων στη διανομή διαφημιστικών εντύπων στην Πάτρα.  
**ΣΧΕΤ:** Η με αρ. πρωτ. 7607/25-07-2017 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ.Κ.Σπαρτινό, Γ.Ακριώτη, Α.Αναγνωστοπούλου, Χ.Αντωνίου, Σ.Αραχωβίτη, Ε.Αυλωνίτου, Ε.Βαγιωνάκη, Φ.Βάκη, Σ.Βαρδάκη, Ε.Γιαννακίδη, Ι.Δέδε, Κ.Δουζίνα, Θ.Δρίτσα, Δ.Εμμανουηλίδη, Ζεϊμπέκ Χουσεϊν, Ι.Θεωνά, Κ.Ιγγλέζη, Ι.Καβαδία, Καρά γιουσούφ Αϊχάν, Ι.Καραγιάννη, Χ.Καραγιαννίδη, Ε.Καρασαρλίδου, Α.Καστόρη, Χ.Κατσαβριά-Σιωροπούλου, Γ.Κυρίτση, Ν.Μανιό, Τ.Μηταφίδη, Α.Μιχαηλίδη, Κ.Μορφίδη, Θ.Μουμουλίδη, Μ.Μουσταφά, Α.Μπαλά, Α.Μπαλωμενάκη, Κ.Μπάρκα, Γ.Ντζιμάνη, Ν.Ξυδάκη, Γ.Ουρσουζίδη, Γ.Πάλλη, Ν.Παπαδόπουλο, Χ.Παπαδόπουλο, Γ.Παπαηλιού, Ν.Παρασκευόπουλο, Θ.Παραστατίδη, Κ.Παυλίδη, Α.Πρατσόλη, Δ.Ρίζο, Α.Ριζούλη, Ι.Σαρακιώτη, Α.Σταμπουλή, Ι.Στέφο, Ν.Συρμαλένιο, Μ.Τζούφη, Μ.Τριανταφύλλου, Γ.Τσόγκα, και Γ.Ψυχογιό, σας πληροφορούμε τα εξής:

**Α.** Σύμφωνα με την αρμόδια υπηρεσία (Περιφ/κή Δ/ση Επιθ/σης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία του ΣΕΠΕ, Πελοποννήσου-Δυτικής Ελλάδας-Ηπείρου-Ιονίων νήσων), η υπηρεσία δεν έχει δεχθεί καταγγελίες από εργαζόμενο ή συνδικαλιστικό όργανο, αναφορικά με την υποχρέωση χρήσης συσκευής εντοπισμού στίγματος (GPS) από εργαζόμενους εταιρειών διανομής διαφημιστικών εντύπων.

Η αρμόδια υπηρεσία έχει πραγματοποιήσει ελέγχους στην έδρα διαφημιστικής επιχείρησης που δραστηριοποιείται στην περιοχή αρμοδιότητάς της, κατά τους οποίους διαπιστώθηκε ότι έχει εναρμονισθεί με το θεσμικό πλαίσιο και έχει ορίσει Τεχνικό Ασφάλειας και Ιατρό εργασίας, ενώ διαθέτει και Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικών Κινδύνων.

Επίσης το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ Αχαΐας, πραγματοποίησε έλεγχο σε (4) επιχειρήσεις με αντικείμενο την διανομή διαφημιστικών εντύπων. Διαπίστωσε ότι οι δύο (2) από αυτές δεν βρέθηκαν να λειτουργούν στις δηλωθείσες διευθύνσεις, για την τρίτη επιχείρηση δηλώθηκε ότι από τον Δεκέμβριο του έτους 2016 δεν δραστηριοποιείται στη διανομή φυλλαδίων και ζητήθηκαν τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών των εργαζομένων προκειμένου να ελεγχθούν και σε περίπτωση που προκύψουν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας θα επιβληθούν οι νόμιμες κυρώσεις. Στη τέταρτη επιχείρηση βρέθηκε μία ανασφάλιστη εργαζόμενη, παράβαση για την οποία επιβλήθηκαν διοικητικές κυρώσεις, κατά δέσμια αρμοδιότητα.

Τέλος, σας γνωρίζουμε πως οι έλεγχοι από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για τις συγκεκριμένες καταγγελίες πραγματοποιούνται κανονικά, αλλά σε κανέναν από τους έως τώρα ελέγχους δεν διαπιστώθηκε η χρήση GPS από τους εργαζόμενους.

**B.** Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο σας ενημερώνουμε τα κάτωθι:

**α.** Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων εις το άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Α.Π. 171/2009, Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 1182/1999).

Το διευθυντικό δικαίωμα, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, πρέπει να ασκείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε: α) να μην προσβάλλεται η προσωπικότητα των εργαζομένων (άρθρο 57 Α.Κ.), β) να ασκείται καλόπιστα (άρθρα 200 και 288 Α.Κ.) και γ) να μην υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή το οικονομικό ή κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.). Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα ως άνω όρια και είναι καταχρηστική δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς την οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη, λόγω της αυτοδίκαιης ακυρότητας της (ΣΤ. Γ. Βλαστός; Επίτ. Ατομ. Εργ. Δίκαιο, 2001).

Ο εργοδότης δικαιούται, λόγω του διευθυντικού του δικαιώματος, να ρυθμίζει οτιδήποτε αφορά την οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του και να καθορίζει την έκταση της υποχρεώσεως του εργαζόμενου ως προς την παροχή της εργασίας του, αλλά το δικαίωμα αυτό του εργοδότη υφίσταται, εφόσον δεν περιορίζεται από διάταξη νόμου ή από συμβατικούς όρους της σχέσεως εργασίας, για τη μεταβολή των οποίων, απαιτείται σύμβαση (Α.Π. 1455/2003). Ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας, που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, τότε υπάρχει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και τούτο γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στο φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπ' όψη κατά την άσκησή του, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους (Α.Π. 1222/2004).

**β.** Σύμφωνα με τον Κώδικα Νόμων για την υγεία & ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010 (ΦΕΚ 84 Α'), η νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία εφαρμόζεται στη χώρα μας σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (καθώς και τα ν.π.δ.δ. και τους Ο.Τ.Α.) και για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται από τον εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Βασικό χαρακτηριστικό του παραπάνω θεσμικού πλαισίου είναι η νομική έννοια της αποκλειστικής ευθύνης του εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και (όπου προβλέπεται) ιατρού εργασίας, καθώς και να παρέχει κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας.

Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 43 του ΚΝΥΑΕ:

*«α) Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τους τεχνικό ασφαλείας, ιατρό εργασίας, ΕΣΥΠΠ ή ΕΞΥΠΠ, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.*

*β) Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.»*

Επίσης στο άρθρο 42 παρ.7 του ΚΝΥΑΕ αναφέρεται ότι ο εργοδότης θα πρέπει να εφαρμόζει μέτρα βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης μεταξύ των οποίων «...γ) προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο...» ενώ στην παρ. 8 α σαφώς ορίζεται ότι «Μετά την εκτίμηση, αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.»

Πέρα των παραπάνω γενικών νομοθετικών προβλέψεων, θα πρέπει να τονιστεί η βαρύνουσα σημασία που έχουν αποκτήσει τα τελευταία χρόνια οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το άγχος στην εργασία ως σημαντικά προβλήματα των συνθηκών εργασίας, τόσο στη χώρα μας όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γεγονός που έχει αναγνωριστεί και από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) με την οργάνωση, μεταξύ άλλων, διετούς πανευρωπαϊκής εκστρατείας (2014-2015) στην οποία συμμετείχε και το Υπουργείο μας.

α) Το ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την ΥΑΕ –εκτός ελαχίστων δραστηριοτήτων που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες (Άρθρο 2. Έκταση εφαρμογής του ΚΝΥΑΕ)- εφαρμόζεται παντού και ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα και ανεξαρτήτως σχέσης εργαζόμενου με τον εργοδότη, συνεπώς καλύπτει και τους εργαζόμενους στη διανομή διαφημιστικών εντύπων.

Πρόβλημα εντοπίζεται στη χώρα μας –όπως και σε πολλές άλλες χώρες- όχι στην έλλειψη σχετικού νομοθετικού πλαισίου για την ΥΑΕ αλλά στην ελλιπή εφαρμογή των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας για την ΥΑΕ από τους εργοδότες και στο χαμηλό βαθμό συμμόρφωσής τους προς τις κείμενες διατάξεις. Καθοριστικός για τη βελτίωση της κατάστασης αυτής κρίνεται ο έλεγχος εφαρμογής των οικείων νομοθετικών διατάξεων από τους αρμόδιους επιθεωρητές της Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και η επιβολή των προβλεπόμενων ποινών προς τους εργοδότες σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, κατόπιν των υποδείξεων και συμβουλών τους.

β) Το ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για την ΥΑΕ (Άρθρο 38. Μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες, του ΚΝΥΑΕ) προβλέπει την παροχή μέτρων και μέσων ατομικής προστασίας (ΜΑΠ), όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο με βάση τα όσα αναφέρονται στη μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου της επιχείρησης. Μια γραπτή, επικαιροποιημένη και ποιοτική ως προς το περιεχόμενό της μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου οφείλει κατά το νόμο να έχει στη διάθεσή του κάθε εργοδότης, προκειμένου να διασφαλίσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων του και ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας. Με βάση τη μελέτη αυτή –την πληρότητα, ορθότητα και εφαρμογή της οποίας ελέγχουν οι επιθεωρητές ΥΑΕ κατά τις επιθεωρήσεις τους στις επιχειρήσεις- θα πρέπει να καθορίζονται τα αναγκαία μέσα και μέτρα ατομικής προστασίας που οφείλει να παρέχει ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση, εν προκειμένω στην περίπτωση εργαζομένων στη διανομή διαφημιστικών εντύπων.

γ) Η εφαρμογή οποιουδήποτε μέτρου πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων καθώς και η χρήση από αυτούς οποιουδήποτε σχετικού εξοπλισμού θα πρέπει να βασίζεται στα ευρήματα και τα συμπεράσματα της μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, σύμφωνα με τα οποία θα πρέπει όχι μόνο να δικαιολογείται η λήψη της όποιας σχετικής απόφασης αλλά και γιατί επιλέχθηκε το εν λόγω μέτρο ή ο εν λόγω εξοπλισμός συγκριτικά με άλλες εναλλακτικές επιλογές και λύσεις, π.χ. ενδεχομένως μικρότερου κόστους ή ηπιότερου χαρακτήρα.

Επί του προκειμένου και όσον αφορά στην υποχρεωτική κατά τον εργοδότη χρήση συστημάτων εντοπισμού στίγματος (GPS) από τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, η επιλογή αυτή θα πρέπει να απορρέει από και να τεκμαίρεται με τα όσα καταγράφονται από τον αρμόδιο Τεχνικό Ασφάλειας της επιχείρησης στην υφιστάμενη μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου και πάντα με κριτήριο, όχι οποιαδήποτε άλλο λόγο, αλλά αποκλειστικά την καλύτερη –όσο αυτό είναι πρακτικά δυνατό- προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση, το Υπουργείο μας βρίσκεται σε διαδικασία επανεξέτασης, τροποποίησης και συμπλήρωσης του παραπάνω θεσμικού πλαισίου για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες προκλήσεις της εργασίας και να προστατεύει αποτελεσματικά την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**Ε. ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ**



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ  
ΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΠΡΑΞΜΑΤΕΙΑΣ